

Особенности профессионального отношения сотрудников к деятельности и организации (на материале специалистов в банковской сфере)

А.А. АЛДАШЕВА

*доктор психологических наук, ведущий научный сотрудник
Института психологии РАН*

Н.Г. МЕЛЬНИКОВА

*кандидат психологических наук, старший научный сотрудник Института
горной физиологии Национальной академии наук Кыргызской Республики*

В статье представлены результаты эмпирического исследования личностных детерминант (прежде всего, локуса контроля) в характеристике профессионального отношения к деятельности специалистов банковской сферы. Обнаружено возрастающее значение личных достижений, развития карьеры, инициативы и влияния в деятельности для специалистов с ростом уровня локуса контроля. Даны рекомендации для отбора специалистов банковской сферы деятельности.

Ключевые слова: профессиональное отношение, локус контроля, эффективность деятельности, мотивы и условия деятельности, профессиональный отбор.

Отношение любого специалиста к работе представляет собой сопряжение требований деятельности к человеку и человека к деятельности, которые проявляются, во-первых, в знаниях общих требований деятельности, определяющих поведение специалиста, и частных, учитывающих направление деятельности банковского учреждения. Знания требований специалистов к профессии, таких как степень удовлетворенности материальных и духовных потребностей, возможность самореализации, позволяют понять и оценить профессиональное отношение работника. Все эти знания помогают руководителям в решении ряда задач совместной деятельности и коллектива в целом, в вопросах мотивации

персонала, продвижении специалистов по службе, позволяют определить тип и характер отношений с подчиненными, конкретизируют модель деятельности профессионала [4; 19]. Кроме того, такого рода знания играют важную роль и определяют специфику профессионального отбора, определяя его критерии: вид организации и тип управления, предпочтение определенной категории работников, степень сложности вхождения в команду и другие параметры [24].

Исследование представлений о том, что побуждает людей хорошо и добросовестно трудиться, является в настоящее время одной из трудноразрешимых проблем в социальной психологии труда. Не углубляясь в теоретические проблемы

изучения мотивации как предмета организационной психологии и психологии управления, обратимся к практической стороне проблемы, раскрывающей потребности работника в самореализации как побудительной причины эффективного поведения. Известны различные инструменты изучения отношения персонала к социально-психологическому климату и организации в целом: социологические опросы, мониторинг, аттестация, оценка как форма администрирования персонала. Преимущества оценки персонала (администрирования) как управленческого инструмента в том, что руководитель при решении организационных вопросов обращается к методу прямой и обратной связи с целью диагностики мотивации, ее коррекции и направления работника на достижение целевых требований организации [4; 8; 21]. Концептуальные установки руководителя при оценке банковского работника можно сформулировать в тезисе, что любое решение, принимаемое сотрудником в рамках своих полномочий, должно отражать объективные интересы банка, а глубина понимания этих интересов и трактовка их важности и приоритетов рассматриваются как совокупность мотивационных факторов, детерминирующих поведение работника [21]. Психологический результат эффективного применения оценки проявляется не только в росте управленческой компетентности руководителя, но и в удовлетворенности трудом работников, улучшении взаимоотношений в коллективе, формировании представлений о должном [2; 3]. Взаимодействие в системе «руководитель-подчиненный» на основе прямой и обратной связи позволяет руководителю влиять на формирование социально-психологи-

ческой идентичности работника [9], на социально-психологический климат в организации, тем самым изменять ее организационную культуру [16]. Психологический климат организации как сложная переменная, включающая значимость, компетентность, самодетерминацию и влияние, является «зеркалом» отношения персонала к деятельности и его понимания своих полномочий и ответственности [28].

Значимыми индикаторами отношения к организации являются самостоятельность в деятельности, характеристики лидерства, рабочие группы, включающие взаимодействие, сотрудничество, общее пространство, складывающееся между индивидами и подсистемами организации, формирующееся на основе принципа справедливости и понятной системы наград [27].

Деятельность банковского специалиста предъявляет требования к таким профессионально важным качествам, как исполнительность, через требование к тщательному выполнению алгоритмизированных профессиональных задач в соответствии с имеющимися у специалиста полномочиями и компетентностью. Критичность специалиста позволяет оценивать целесообразность способов действий, решений; тактичность связана с лояльным отношением в профессиональных взаимодействиях с коллегами, клиентами; выбор необходимого эмоционального тона взаимодействия помогает учитывать отклик человека и формировать необходимый в работе эмоциональный опыт; оперативность проявляется во временном показателе актуализации намеченного и готовности к смене готовых форм действий на новые, при непрерывной ответственности профес-

сионала, обеспечивающей необходимую в труде скрупулезность [21].

Представления специалиста о профессиональной деятельности включают ментальную репрезентацию знаний и отношений к различным ее сторонам [12] наряду с целевыми ориентирами Я-концепции, формирующей профессиональное поведение специалиста. Отношение личности к своему профессиональному «Я» играет важную роль в постановке и достижении целей, определяет способы разрешения кризисных ситуаций, в регуляции общения и трудовой деятельности [11], отражает выбор стратегии профессионального поведения как направления самореализации [2].

Одной из важных характеристик личности, определяющей направление самореализации, выступает показатель локуса контроля, влияющий на результаты и эффективность труда и определяющий тип взаимодействия. Известно, что степень эффективности человека в контроле возникшей ситуации и организации адекватной этой ситуации реакции, обеспечивающей достижение стоящих перед ним целей, определяется степенью сбалансированности внешнего и внутреннего локуса-контроля. Преобладание внешнего контроля характеризует такое восприятие событий, которое не связывает их с поведением или действиями личности, а конкретное событие при этом расценивается как во многом независимое и неподконтрольное ей. Экстерналы видят большинство событий как результат случайности, контролируемый силами, не подвластными человеку.

Люди с высоким внутренним контролем (интерналы) склонны внимательно анализировать ситуацию, активно использовать различные варианты пове-

денческих компонентов адаптации, разрабатывать программы поведения, осуществлять предвосхищающие действия. Они чувствуют, что только некоторые события находятся вне сферы человеческого влияния. Их поведение направлено на активное противодействие адаптогенному фактору, а сами они характеризуются повышенной устойчивостью к возмущающим факторам и чаще дают оптимистические оценки. Внутренний контроль основан на восприятии позитивных или негативных событий как последствий личных действий и, таким образом, находящихся под личным контролем. Интерналы тратят существенную часть своей умственной энергии на получение информации, что позволяет им влиять на значимые для них события. Они имеют выраженную тенденцию разрабатывать специфические и конкретные планы действий в тех или иных ситуациях. Проявление той или иной стратегии поведения во многом определяется конкретными жизненными ситуациями.

Известно, что люди с интернальным локусом контроля характеризуются уверенностью в себе, благожелательным отношением к другим, в то время как экстерналы более тревожны, конформны, менее популярны. Наличие интернального локуса контроля позволяет занимать активную личностную позицию [23], сохранять профессиональную эффективность в условиях мобильности рынка труда [1]. Так, например, руководители с интернальным локусом контролируют ситуации возможных неудач или достижений, ориентируясь на предотвращение ошибок, что обеспечивает им уверенность в действиях, нацеленность на результат, независимость в суждениях и поступках [5].

Программа эмпирического исследования

В рамках осуществленного нами исследования изучен тип взаимодействия, связанного с оценкой результатов труда специалистов, с точки зрения ее содержания, процедуры осуществления и итогов данной оценки, всегда имеющих определенный резонанс в организации [8]. Поскольку оценка руководителя влияет на изменение социального и профессионального статуса подчиненного [2], в той или иной степени удовлетворяя карьерные ожидания работника, выступает мотиватором деятельности [14], ее результаты субъективно оцениваются как справедливые/несправедливые, формируя отношение специалиста к своей деятельности.

Что касается гипотезы исследования, согласно ей, предполагается, что специфика оценки специалиста руководителем и самооценка субъекта труда связаны с уровневой характеристикой субъективного контроля (УСК), которая проявляется в индивидуально-типическом профессиональном отношении специалиста.

В этой логике цель статьи — показать роль локуса контроля в формировании индивидуально-типического профессионального отношения к деятельности специалистов банковской сферы.

Участниками исследования являются 58 сотрудников из профильных и сервисных подразделений банка, прошедших профессиональный психологический отбор при приеме на работу (возраст от 22 до 50 лет; $M = 29,42$; $SD = 7,6$) и продолжительность работы которых к моменту оценки составляла от 1 года до 3 лет, что рассматривалось в качестве

факта успешной профессиональной адаптации. На основании оценки уровня субъективного контроля (общий показатель Уоб по тесту УСК) [6] выделены 3 группы: с «дефицитом контроля» — 6 человек; «оптимальная» — 39; «интервальная» — 6 человек. Оценка специалистов проводилась непосредственными руководителями (9 менеджеров).

Методика и процедура исследования. Представлены результаты анкетирования специалистов банка (самооценка) и оценки руководителей.

Специалистов просили дать ответы на открытый (характеристика ПВК) и закрытые вопросы о разных сторонах деятельности (удовлетворенность материальным вознаграждением, условиями труда, признании личных достижений) для получения усредненных данных у тех из них, кто имеет опыт работы в банке. Анкеты специалистов нумеровались и не требовали указания имени, фамилии, подразделения.

Цель анкетирования специалистов — изучение удовлетворенности материальными, познавательными, карьерными факторами труда, профессионального общения.

В анкету специалистов было включено наиболее общее представление о труде, позволяющее описать ПВК банковского служащего (открытый вопрос). Кроме того, специалисты выражали суждения о вкладе в деятельность различных психических функций [15], а именно, восприятия, запоминания и преобразования информации (код «71»); развития логических действий и умения анализировать (код «72»); развития практических знаний и навыков (код «73»); совершенствования контроля и самоконтроля за ходом и результатом труда (код

«74»); управления психомоторными действиями и профессиональными движениями (код «75»); роли эмоций (код «76») и коммуникаций в труде (код «77»), суммарный вклад которых равнялся 100 %. Самооценка по данному вопросу выражалась в процентах.

В блоке мотивов труда суждения касались вопросов: удовлетворенности материальным вознаграждением за труд (код «81»), продвижением по службе (код «82»); обретением общественного статуса (код «83») и статуса в неформальной группе (код «84»); интереса к процессу труда (код «91»); познавательной потребности в труде (код «92»), в самосовершенствовании (код «93») и соотношении между физической и моральной нагрузками (код «94»). Помимо этого, давалась субъективная оценка удовлетворенности соотношением между вознаграждением за труд и его результатами (код «101»); инициативой в труде и вознаграждением (код «102»); соотношением собственных усилий в деятельности и коллег (код «103»); ожидаемых и реально сложившихся коммуникаций в деятельности (код «104»). Также оценивался субъективный вклад специалиста в результаты труда, параметр «ЛК-специалист». Специалисты выразили собственное отношение к перечисленным сферам оценкой по 10-балльной шкале.

Оценка эффективности деятельности специалистов банка руководителями производилась с помощью закрытых вопросов по 10-балльной шкале по критериям качества деятельности, количества, стабильности результатов труда, эффективности профессионального общения и инициативы в труде [26]. Руководители также оценивали влияние на результат

труда усилий специалистов, способность контролировать процесс труда. Данная оценка представлена нами как «ЛК-руководитель».

В анализе суждений руководителей реализовались два методических принципа в оценке качеств специалистов банка: с одной стороны, экспертный опрос, с другой – наблюдение [4, с. 87] за период совместной работы со специалистами и уточнения концептуальных оснований отношения к собственной деятельности, которые возникают у руководителя.

Обобщение проведенного исследования позволяет рассматривать его результаты как отношение персонала к организации и собственной деятельности.

Анализ результатов включил (пакет программ SPSS – 16.0): частотный анализ, описательную статистику и определение достоверности различий групп специалистов с разным по уровню субъективного контроля (Cruskall-Wallis – χ^2), факторный анализ с учетом значимо различающихся переменных в данных группах (Варимакс-вращение – КМО = 0,717; специальный коэффициент Бартлетта = 57,56; значимость = .000).

Результаты исследования и их обсуждение

Результаты частотного анализа позволили выделить в самооценках специалистов три группы характеристик. Большинство специалистов выделили параметры, которые описывают профессиональное отношение к работе (21,7 % суждений от общего числа ответов). Данные суждения раскрывались через требования к «ответственности» и «работоспособности». Интерпретация ответствен-

ного отношения в деятельности формулируется как целостная индивидуальная позиция [7], формирующая положительное отношение и удовлетворенность трудом, включает потребность в самоутверждении, позитивном принятии себя, выступает мотивами-побудителями и мотивами-условиями.

Вторая группа суждений сфокусирована на вопросах о необходимости определенных знаний, навыков, умений и ориентации специалистов на профессиональное развитие через обучение, приобретение опыта и компетентности (по 15,5 % высказываний). Эти оценки преимущественно отражают содержание технологической компетентности, проявляющейся в способах организации профессиональных знаний, умений и опыта [2]. Данные результаты позволяют определить способы решения производственных задач специалистами банковской деятельности.

В третьей группе (по количеству упоминаний группе суждений) основное внимание сосредоточено на аналитических компонентах деятельности (развитые мыслительные качества) и коммуникативных свойствах специалистов (12,4 % высказываний), которые говорят о таком ПВК, как аналитические навыки и умение выстраивать отношения.

Можно предположить, что, во-первых, отношение специалистов через оценку основных требований профессиональной деятельности описывает качественную характеристику поведения субъектов совместной деятельности [23]; что, во-вторых, у специалистов банковской сферы с разным уровнем субъективного контроля реализуется индивидуально-типическое профессиональное отношение к труду.

Сравнительный анализ групп с разным уровнем локуса контроля (результаты представлены в табл. 1) показывает, что для группы с «дефицитом контроля» самооценка собственных усилий при достижении результата более низкая, по сравнению с фактом влияния внешних обстоятельств («ЛК-специалиста», анкета специалиста), относительно самооценок респондентов группы «оптимальной» и группы «интернальной». В группе с «дефицитом контроля», по сравнению с группой «оптимальной», значимо ниже общий показатель Уоб УСК. При этом респонденты первой группы придают большую значимость контролю и самоконтролю в деятельности (психическая функция код «74»). Как видно из табл. 1, специалисты с «дефицитом контроля» оцениваются руководителями как менее инициативные.

Самооценка собственных усилий для достижения результата («ЛК-специалист», анкета специалиста) и влияния внешних обстоятельств в «оптимальной» группе занимает среднее положение между группой с «дефицитом контроля» и группой «интернальной». Представление о факторах, связанных с возможностью «продвижения по службе» (анкета специалиста, код «82»), существенный вклад в которую вносят знания о социальных отношениях, проявляющихся в служебных взаимоотношениях (анкета специалиста, код «104»), у представителей «оптимальной» группы выше по сравнению с респондентами группы с «дефицитом контроля».

Специалисты «интернальной» группы с высоким уровнем локуса контроля имеют более высокую оценку сопряженности между собственными затратами в труде и затратами коллег в сравнении с группой «оптимальной» (анкета специалиста, код «103»).

**Значимые результаты при сравнении показателей (Cruskall-Wallis)
в группах специалистов, различающихся по уровню субъективного контроля
(Uоб, методика УСК, Бажина)***

Группы сравнения	Показатели методик и статистические критерии
Группы с «дефицитом контроля» (n = 6) и «оптимальная» (n = 39)	«Инициативность» (анкета руководителя) $\chi^2 = 5,93$; $p = .01$; значения рангов: группа с «дефицитом контроля» = 6,9 и группа «оптимальная» = 17,22
Группы с «дефицитом контроля» (n = 6) и «оптимальная» (n = 39)	Uоб (методика УСК) $\chi^2 = 15,44$; $p = .00$; значения рангов: группа с «дефицитом контроля» = 3,5 и группа «оптимальная» = 26
Группы с «дефицитом контроля» (n = 6) и «оптимальная» (n = 39)	«ЛК-специалист»: самооценка своих усилий при достижении результата в сравнении с влиянием обстоятельств (анкета специалиста) $\chi^2 = 5,19$; $p = .02$; значения рангов: группа с «дефицитом контроля» = 6,9 и группа «оптимальная» = 17,22
Группы «оптимальная» (n = 39) и «интервальная» (n = 6)	«ЛК-специалист» — тот же показатель $\chi^2 = 10,44$; $p = .00$; значения рангов: группа «оптимальная» = 4,71 и группа «интервальная» = 13,08
Группы с «дефицитом контроля» (n = 6) и «интервальная» (n = 6)	«ЛК-специалист» — тот же показатель $\chi^2 = 10,48$; $p = .00$; значения рангов: группа с «дефицитом контроля» = 3 и группа «интервальная» = 11,5
Группы с «дефицитом контроля» (n = 6) и «оптимальная» (n = 39)	Психическая функция: контроль и самоконтроль деятельности (анкета специалиста код «74») $\chi^2 = 5,11$; $p = .02$; значения рангов: группа с «дефицитом контроля» = 34,08 и группа «оптимальная» = 21,29
Группы с «дефицитом контроля» (n = 6) и «оптимальная» (n = 39)	Продвижение по службе (анкета специалиста код «82») $\chi^2 = 7,44$; $p = .01$; значения рангов: группа с «дефицитом контроля» = 9,58 и группа «оптимальная» = 25,06
Группы с «дефицитом контроля» (n = 6) и «оптимальная» (n = 39)	Соответствие представлений о взаимоотношениях на работе реальным взаимоотношениям (анкета специалиста код «104») $\chi^2 = 4,68$; $p = .02$; значения рангов: группа с «дефицитом контроля» = 11,83 и группа «оптимальная» = 23,65
Группы «оптимальная» (n = 39) и «интервальная» (n = 6)	Сравнение собственных затрат для достижения результата деятельности и затрат коллег (анкета специалиста код «103») $\chi^2 = 3,73$; $p = .04$; значения рангов: группа «оптимальная» = 6,50 и группа «интервальная» = 11,41

* *Примечания:* среднее значение для обследованной группы Uоб = 31,7 ± 4,9; значения Uоб в группах: с «дефицитом контроля» — не превышающие 26; «оптимальной» — изменяются от 27 до 36; «интервальной» — от 37.

Низкая самооценка возможности влиять на достижение результата (группа с «дефицитом контроля», по сравнению с группами «оптимальной» и «интернальной») связана с менее успешным контролем ситуации и более пассивной позицией субъекта. Исследования показывают, что лица с низким УСК характеризуются как люди, избегающие поиска более эффективных способов действия [21; 23], что подтверждается нашими результатами, которые указывают на низкую инициативность в труде представителей с «дефицитом контроля». Полученные результаты показывают, чем выше уровень субъективного контроля, тем более выражена у человека социальная осведомленность, понимание роли собственного вклада в социальное взаимодействие для достижения карьерных устремлений.

Высказанное предположение находит свое подтверждение при анализе суждений о собственных «вложениях в работу и вкладе коллег» (код «103»). Полученные результаты соотносятся с психологическими аспектами вознаграждения за труд [10], когда учитываются такие детерминанты, как организация и работающие в ней профессионалы наряду с факторами рынка труда, типом работы. У специалистов из «интернальной» группы отмечается взаимосоответствие в оценке личных вложений в работу и затрат коллег. Респондентами подчеркивается важность роли внутренней справедливости в оценке труда [25], реализацией которой они в целом удовлетворены. Данную специфику оценок в группах с разным уровнем УСК можно сопоставить с показателем личностных ресурсов [18], в котором «самоэффективность» раскрывается умением фор-

мировать свое поведение, прилагая усилия для решения задач, что рельефно представлено в «интернальной» группе (код «103» и высокая самооценка «ЛК-специалист»).

Описание групп с разным уровнем субъективного контроля позволило выделить наряду с индивидуальными общими ориентиры профессионального поведения и степень вовлеченности сотрудника в совместную деятельность: ответственное отношение к труду как морально-нравственный императив, установка на развитие технологической и надпрофессиональной компетентности. Индивидуально-личностное отношение субъекта труда характеризует способ его реализации, который зависит от уровня субъективного контроля, инициативности, типа социального взаимодействия и некоторых других свойств личности, определяющие стили самореализации. Так, при описании собственной модели поведения специалистами с низким уровнем контроля (группа с «дефицитом контроля») делается акцент на проблемности решения профессиональных вопросов (низкие значения *Uob* и «ЛК-специалист»). В то время как они подчеркивают важность роли контроля в работе, руководителями они характеризуются как работники с низкой инициативой. Можно предположить, что такой тип поведения связан со слабой структурированностью алгоритмов деятельности и, как следствие, избеганием профессионального взаимодействия и проявления инициативы.

Профессиональное поведение специалистов со средним («оптимальная» группа) и высоким («интернальная») уровнем субъективного контроля, напротив, характеризуется инициативностью (оценка руководителей). Они выделяют

и обобщают значимые стороны субъективного восприятия работы, делают акцент на психологических аспектах удовлетворенности трудом и его организации (суждения о личных достижениях в деятельности, включая профессиональное продвижение, код «82», и адекватную оценку характера взаимоотношений на работе, код «104»), они стремятся проявлять объективность в оценках собственного вклада для достижения результата деятельности и коллег (код «103»), объема собственных усилий для достижения результата («ЛК-специалист»).

Результаты исследования позволили на основе анализа индивидуально-типических представлений «я и профессия» показать своеобразие профессионального отношения работников с разным уровнем субъективного контроля. Установлено, что с ростом уровня УСК (от группы с «дефицитом контроля» к группе «оптимальной» и далее к «интернальной») у респондентов возрастает оценка собст-

венных успехов в продвижении по службе, вклада в общее дело по сравнению с коллегами, усилий для достижения целей и результата деятельности, по сравнению с влиянием обстоятельств. Представления о служебных взаимоотношениях конкретизируются и наполняются содержанием, обеспечивая условия для самореализации и удовлетворенности трудом. Обнаружена прямая зависимость между оценками руководителя «инициативности специалистов» и уровнем УСК. Полученные результаты позволяют говорить, что степень выраженности субъективного контроля как социально-психологической установки специалиста, описывающей траекторию профессиональной самореализации, может служить валидным прогностическим критерием при отборе персонала. В частности, при отборе лиц, работа которых предполагает совместную деятельность, прогностически благоприятными являются показатели в диапазоне средних значений УСК (табл. 2).

Таблица 2

Характеристики профессионального отношения в группах с разным уровнем субъективного контроля

Показатели профессионального отношения	Группа с «дефицитом контроля»	Группа «оптимальная»	Группа «интернальная»
1. Уровень субъективного контроля деятельности	Отсутствие инициативы в решении задач	Поиск эффективных способов решений	Независимость в поступках, суждениях
2. Самооценка собственных усилий при достижении результата в сравнении с влиянием обстоятельств	Низкая	Адекватная	Высокая
3. Инициативность (суждения руководителей)	Менее инициативные	Должная инициативность	Повышенная инициативность
4. Значимость контроля и самоконтроля в деятельности: оценка психической функции	Декларативная значимость контроля и самоконтроля	Необходимость контроля и самоконтроля	Необходимость контроля и самоконтроля

5. Отношение к карьерному росту	Не выражено внимание к факторам карьерного роста	Выражено внимание к факторам карьерного роста	Выражено внимание к факторам карьерного роста
Отношение специалистов к профессиональному взаимодействию	Не акцентировано внимание	Акцентировано внимание на факторах взаимодействия	Акцентировано внимание на факторах взаимодействия
Социальная осведомленность: оценка собственных затрат и затрат коллег в достижении результата	Не выражено	Удовлетворены справедливостью оценки вклада специалиста	Выражена удовлетворенность справедливостью оценки вклада специалиста

Согласно В.П. Познякову, социально-психологическое отношение как вид психологического отношения характеризуется рядом существенных признаков, среди которых — содержание и характер совместной деятельности; нормативно-оценочные характеристики, их обусловленность социальными нормами, требованиями, ожиданиями, проявляющимися во мнениях, оценках, суждениях, в поведении, взаимодействии, в преобладании тенденций к объединению, сотрудничеству или разъединению и противоборству [20]. Анализируемые в работе суждения специалистов, включающие все атрибуты социально-психологического отношения, рассматриваемые в конкретной профессии в определенный временной организационный период (профессиональная ситуация), мы позволили себе определить как профессиональное отношение. Под профессиональным отношением понимается самостоятельно задаваемая специалистом обратная связь для себя в труде, определяющая вектор активности субъекта деятельности.

Специфика работы в банковской сфере связана с выполнением нормативных требований, распространяющихся на поведение сотрудников, содержание ин-

формации, которой специалист оперирует, его скрупулезность и критичность, прежде всего, к своим действиям. От специалиста требуется способность переноса новых знаний, умений, навыков из одной сферы труда на другие. Такая способность характеризуется как компетентность [3; 22], так и инициативность специалиста. В этом смысле нормативное ограничение, предопределяющее результат деятельности, согласно В.Д. Шадрикову, трансформируется через систему мотивов и способностей в субъективные цели деятельности и выражается в инициативе [26]. Противоречие между нормативными требованиями и инициативностью разрешается профессиональным отношением субъекта, определяющего способы осуществления целей деятельности с учетом ее специфики, которые свидетельствуют о степени и характере компетентности специалиста.

В целом анализ профессионального отношения как оценочно-нормативной характеристики позволяет описать представление группового субъекта о структуре профессионального отношения:

— морально-нравственного отношения: ответственность и сохранение высокой работоспособности, удовлетворенность трудом;

– требования деятельности к профессиональной компетентности, обеспечивающей выбор способа достижения решений в рамках регламентированной деятельности, существенным аспектом которой является готовность решать проблемы в многообразии профессиональных ситуаций (инициатива);

– профессионально-важные качества как владение аналитическими навыками и умение выстраивания межличностных отношений и оптимальных способов взаимодействия.

Выводы

1. Индивидуально-личностное отношение работников с разным уровнем субъективного контроля (низкий, средний, высокий) определяет индивидуально-типическое своеобразие профессионального отношения, которое является важным для контекста отбора наряду со спецификой организации, управления и

личностными характеристиками, необходимыми для решения организационных вопросов, таких как адаптация в коллективе и распределение профессиональных задач.

2. Степень выраженности субъективного контроля как социально-психологической установки специалиста определяет траекторию профессиональной самореализации и является прогностическим критерием при отборе персонала. Показано, что для совместной работы предпочтительно рекомендовать людей с оптимальным уровнем субъективного контроля.

3. Эмпирически выявлены три группы оценочно-нормативных представлений специалистов банковской сферы: нравственно-ценностное отношение; профессиональная компетентность; профессионально-важные качества.

4. Дается определение профессионального отношения как задаваемая работником обратная связь для себя в труде, определяющая направление субъективной активности специалиста.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Абилите Л.Л., Харламова М.Р., Скуя И.Я.* Изучение связи уровня самоконтроля и социальных установок у медицинских сестер в Латвии // Молодой ученый. 2011. № 6.
2. *Алдашева А.А.* Администрирование как метод управления профессиональным развитием / Социальная психология труда. Теория и практика. Т. 2. М., 2010.
3. *Алдашева А.А.* Профессиональная компетентность: понятие, структура // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия «Педагогика и психология». 2012. Вып. 4.
4. *Алдашева А.А., Медведев В.И., Сарбанов У.К.* Психологические механизмы банковского менеджмента. М., 2002.
5. *Астапенко Е.В.* Субъективные акмеологические детерминанты в условиях эффективности профессиональной деятельности: Автореф. дисс. ... канд. психол. наук. Ростов-на Дону, 2011.
6. *Бажин Е.Ф., Гольнкина Е.А., Эткинд А.М.* Метод исследования субъективного контроля // Психологический журнал. 1984. Т. 5. № 3.
7. *Бодров В.А.* Современные исследования фундаментальных и прикладных проблем психологии профессиональной деятельности / Под ред. В.А. Бодрова и А.Л. Журавлева. М., 2008.

8. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. Учебник для вузов. СПб., 2001.
9. Ермолаева Е.П. Психологическая специфика исследования социальной реализации человека в профессии // Проблемы фундаментальной и прикладной психологии профессиональной деятельности / Под ред. В.А. Бодрова, А.Л. Журавлева. М., 2008.
10. Захарова Л.Н. Психология управления: учебное пособие. М., 2012.
11. Зеленова М.Е. Психическая саморегуляция стресса у специалистов технического профиля // Личность профессионала в современном мире / Отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев. М., 2013.
12. Зинченко В.П., Мунипов В.М. Основы эргономики. М., 1980.
13. Ильин В.А. О предмете и основных задачах организационной психологии на современном этапе ее становления и развития // Социальная психология и общество. 2013. № 4.
14. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. СПб., 2008.
15. Климов Е.А. Основы психологии. Учебник. М., 1977.
16. Куни Г., О'Доннел С. Управление: системный и ситуационный анализ управленческих функций: В 2 т. Т. 2. М., 1981.
17. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. М., 1984.
18. Мандрикова Е.Ю., Горбунова А.А. Взаимосвязь увлеченности работой, личностных ресурсов и удовлетворенности трудом сотрудников // Организационная психология. 2012. Т. 2. № 4.
19. Методы практической социальной психологии: Диагностика. Консультирование. Тренинг. М., 2004.
20. Позняков В.П. Развитие теории отношений в современной отечественной социальной психологии // Психологический журнал. 2013. Т. 34. № 4.
21. Психология банковской деятельности / Под ред. В.И. Медведева. СПб., 2006.
22. Равен Д. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие, реализация. М., 2002.
23. Реан А.А. Психология и психодиагностика личности. Теория, методы исследования, практикум. СПб., 2006.
24. Роу Р., Ван Ден Берг П. Подбор персонала в Европе: контекст, перспективы и программа исследования // Организационная психология. 2012. Т. 2. № 3.
25. Спиридонов В.Ф., Гулевич О.А., Безменова И.К. Факторы, опосредующие восприятие справедливости организационного взаимодействия // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2010. Т. 7. № 1.
26. Шадриков В.Д. Мир внутренней жизни человека. М., 2010.
27. James L.A., James L.R. Integrating work environment perceptions: explorations into the measurement of meaning // Journal of applied psychology. 1989. Vol. 74. № 5.
28. Wallace J.C., Johnson P.D., Mathe K., Paul J. Structural and psychological empowerment climates, performance and the moderating role of shared felt accountability: a managerial perspective // Journal of applied psychology. 2011. Vol. 96. № 4.

Features of Bank Employees' Professional Attitude to Activity and Organization

A.A. ALDASHEVA

Doctor in Psychology, leading research fellow at the Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences

N.G. MELNIKOVA

PhD in Psychology, senior research fellow at the Institute of Mountain Physiology, National Academy of Sciences of Kyrgyz Republic

The paper describes results of an empirical research on personality determinants (first of all, locus of control) of professional attitude to activity in bank employees. The research revealed that the importance of personal achievements, career development, initiative and influence in activity for the subjects increases with the level of their locus of control. Basing on the research outcomes, the paper provides some recommendations concerning employee recruitment.

Keywords: *professional attitude, locus of control, activity effectiveness, motives and conditions of activity, professional selection.*

REFERENCES

1. Abilite L.L., Harlamova M.R., Skuya I.Ya. Izuchenie svyazi urovnya samokontrolya i social'nyh ustanovok u medicinskih sester v Latvii // Molodoi uchenyi. 2011. № 6.
2. Aldasheva A.A. Administrirovanie kak metod upravleniya professional'nym razvitiem / Social'naya psihologiya truda. Teoriya i praktika. T. 2. M., 2010.
3. Aldasheva A.A. Professional'naya kompetentnost': ponyatie, struktura // Vestnik Adygeiskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya "Pedagogika i psihologiya". 2012. Vyp. 4.
4. Aldasheva A.A., Medvedev V.I., Sarbanov U.K. Psihologicheskie mehanizmy bankovskogo menedzhmenta. M., 2002.
5. Astapenko E.V. Sub'ektivnye akmeologicheskie determinanty v usloviyah effektivnosti professional'noi deyatel'nosti: Avtoref. diss. ... kand. psihol. nauk. Rostov-na Donu, 2011.
6. Bazhin E.F., Golyunkina E.A., Etkind A.M. Metod issledovaniya sub'ektivnogo kontrolya // Psihologicheskii zhurnal. 1984. T. 5. № 3.
7. Bodrov V.A. Sovremennye issledovaniya fundamental'nyh i prikladnyh problem psihologii professional'noi deyatel'nosti / Pod red. V.A. Bodrova i A.L. Zhuravleva. M., 2008.
8. Dzhuell L. Industrial'no-organizacionnaya psihologiya. Uchebnik dlya vuzov. SPb., 2001.
9. Ermolaeva E.P. Psihologicheskaya specifika issledovaniya social'noi realizacii cheloveka v professii // Problemy fundamental'noi i prikladnoi psihologii professional'noi deyatel'nosti / Pod red. V.A. Bodrova, A.L. Zhuravleva. M., 2008.
10. Zaharova L.N. Psihologiya upravleniya: uchebnoe posobie. M., 2012.

11. *Zelenova M.E.* Psihicheskaya samoregulyaciya stressa u specialistov tehničeskogo profilya // *Lichnost' professionala v sovremennom mire / Otv. red. L.G. Dikaya, A.L. Zhuravlev. M., 2013.*
12. *Zinchenko V.P., Munipov V.M.* Osnovy ergonomiki. M., 1980.
13. *Il'in V.A.* O predmete i osnovnyh zadachah organizacionnoi psihologii na sovremennom etape ee stanovleniya i razvitiya // *Social'naya psihologiya i obshchestvo. 2013. № 4.*
14. *Il'in E.P.* Motivaciya i motivy. SPb., 2008.
15. *Klimov E.A.* Osnovy psihologii. Uchebnik. M., 1977.
16. *Kunc G., O'Donnel S.* Upravlenie: sistemnyi i situacionnyi analiz upravlencheskih funkci: V 2 t. T. 2. M., 1981.
17. *Lomov B.F.* Metodologicheskie i teoreticheskie problemy psihologii. M., 1984.
18. *Mandrikova E.Yu., Gorbunova A.A.* Vzaimosvyaz' uvlechnosti rabotoi, lichnostnyh resursov i udovletvorennosti trudom sotrudnikov // *Organizacionnaya psihologiya. 2012. T. 2. № 4.*
19. *Metody prakticheskoi social'noi psihologii: Diagnostika. Konsul'tirovanie. Trening. M., 2004.*
20. *Poznyakov V.P.* Razvitie teorii otnoshenii v sovremennoi otechestvennoi social'noi psihologii // *Psihologicheskii zhurnal. 2013. T. 34. № 4.*
21. *Psihologiya bankovskoi deyatel'nosti / Pod red. V.I. Medvedeva. SPb., 2006.*
22. *Raven D.* Kompetentnost' v sovremennom obshestve: vyyavlenie, razvitie, realizaciya. M., 2002.
23. *Rean A.A.* Psihologiya i psihodiagnostika lichnosti. Teoriya, metody issledovaniya, praktikum. SPb., 2006.
24. *Rou R., Van Den Berg P.* Podbor personala v Evrope: kontekst, perspektivy i programma issledovaniya // *Organizacionnaya psihologiya. 2012. T. 2. № 3.*
25. *Spiridonov V.F., Gulevich O.A., Bezmenova I.K.* Faktory, oposreduyushie vospriyatie spravedlivosti organizacionnogo vzaimodeistviya // *Psihologiya. Zhurnal Vyshei shkoly ekonomiki. 2010. T. 7. № 1.*
26. *Shadrikov V.D.* Mir vnutrennei zhizni cheloveka. M., 2010.
27. *James L.A., James L.R.* Integrating work environment perceptions: explorations into the measurement of meaning // *Journal of applied psychology. 1989. Vol. 74. № 5.*
28. *Wallace J.C., Johnson P.D., Mathe K., Paul J.* Structural and psychological empowerment climates, performance and the moderating role of shared felt accountability: a managerial perspective // *Journal of applied psychology. 2011. Vol. 96. № 4.*